

SKRIPSI

H. TRIWIBAWANTO

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM HAL PENGUPAHAN DI PT SURYA PLASTINDO**

AN 28/05
Tri
P



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

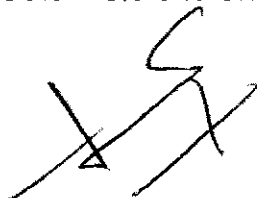


**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DALAM HAL PENGUPAHAN DI PT SURYA PLASTINDO**

SKRIPSI

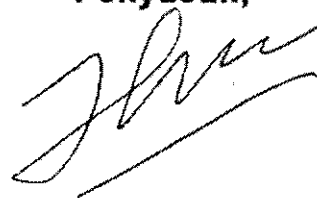
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



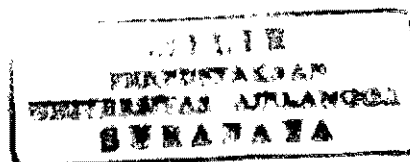
LANNY RAMLI, S.H., M.Hum.
NIP. 131878388

Penyusun,



H. TRIWIBAWANTO
NIM. 039914911

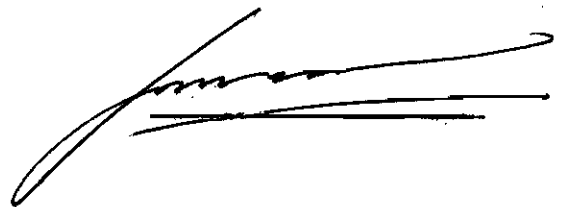
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**



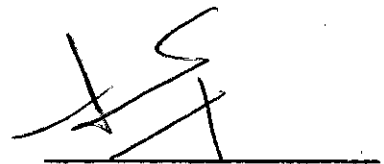
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 14 Juni 2004**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, tujuannya adalah untuk mendapatkan penghasilan yang layak untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan Posisi pekerja yang lemah, dikarenakan kebutuhan akan kerja begitu tinggi, terlebih isi perjanjian yang pada kenyataannya lebih banyak ditentukan oleh pengusaha, sehingga pekerja seolah – olah ditekan untuk menyetujui perjanjian kerja tersebut oleh sebab itu pengusaha perlu memperhatikan upaya perlindungan terhadap hak pekerja.. Dalam melakukan pekerjaannya sebelum seorang pekerja menjadi pekerja tetap pada seorang majikan atau pengusaha, maka terlebih dahulu maka terlebih dahulu ia menjalani masa percobaan. Masa percobaan adalah suatu masa tertentu di mana si pekerja dicoba untuk bekerja pada pemberi pekerjaan dalam jangka waktu tertentu; untuk meneliti kecakapan si pekerja melakukan pekerjaan.
- b. Tidak semua pekerja mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan tunjangan kesejahteraan sesuai dengan isi KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) hanya untuk pekerja bulanan dan pekerja harian tetap saja yang memperoleh.sedangkan untuk pekerja Kontrak dan pekerja borongan tidak

mendapat Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sedangkan pemeriksaan kesehatan juga tidak pernah direlisasikan oleh perusahaan sesuai isi pasal 17 KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).

2. Saran

- a. Kebijakan perusahaan terutama untuk melakukan seleksi perekrutan tenaga kerja yang berkualitas, membuat perusahaan memiliki bargaining power yang kuat dibandingkan tenaga kerja, Untuk itu hanya yang berkualitas yang dibutuhkan dan dipakai oleh perusahaan. Posisi pekerja yang lemah itu sering digunakan oleh perusahaan untuk melakukan tindakan sewenang - sewenang, kesadaran pekerja akan hak dan kewajibannya sangatlah kurang sehingga diperlukan suatu peningkatan kesadaran pekerja melalui penyuluhan tentang hak dan kewajiban jika memang telah memenuhi persyaratan perubahan status, dikarenakan status tenaga kerja tetap lebih mendapatkan jaminan kepastian untuk mendapatkan pekerjaan.
- b. Pengusaha yang memiliki posisi yang lebih kuat daripada pekerja dalam melaksanakan kewajibannya hendaknya memperhatikan mengikutsertakan pekerja tersebut kedalam perlindungan bagi tenaga kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai pasal 86 ayat (1) huruf a UU no 13 tahun 2003 dan juga mengikutsertakan pekerja melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai UU No 3 tahun 1992 pasal 3 ayat 2 bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja dan juga Pasal 99 ayat ke 1 UU nomor 13 Tahun 2003, dan juga sesuai dengan pasal 2 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga

Kerja RI No: KEP/MEN/1999 bahwa setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) wajib mengikutsertakan tenagakerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Perusahaan juga perlu menyediakan fasilitas kesehjateraan untuk meningkatkan kesehjateraan bagi pekerja / buruh dan keluarganya sebagaimana ditegaskan Pasal 100 ayat ke 1 UU no 13 Tahun 2003 juga hendaknya melaksanakan isi ketentuan pasal 17 KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) tentang adanya pemeriksaan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan sehingga pekerja lebih tenang dan bersemangat dalam bekerja serta dalam memperkerjakan pekerja khususnya pekerja borongan hendaknya dibuat perjanjian kerja baik itu secara tertulis bila itu perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertulis bila itu perjanjian kerja waktu tidak terentu dan harus memuat adanya surat pengangkatan sesuai pasal 63 UU no 13 Tahun 2003.